Logo CFDT

[ORANGE] GEPP : En cours de négociations... TPS / TPA

De nouvelles propositions sur la table…

Concernant le TPS :

La CFDT réclamait qu'un nouveau dispositif de fin de carrière type « TPS » soit inclus dans l'accord. Sa demande a été entendue !
Pour rappel, la CFDT est le seul syndicat représentatif et signataire du précédent accord TPS encore présent à la table des négociations.

Première proposition de l'entreprise :

Un TPS pour tous avec une entrée dans le dispositif TPS du 1er janvier 2025 au 1er janvier 2029 pour une durée incompressible de 60 mois (*) dont :

- *12 mois à 50% avec une annualisation possible sur une année civile.*
- *48 mois en temps libéré.*

La date limite de départ est fixée au : 01/01/2034 (**) pour une retraite possible au taux plein ou avant (légal ou anticipé).

La rémunération mensuelle sera basée sur :

- *70% du SGB pendant l'activité.*
- *60% du SGB pendant le temps libéré.*

Une garantie minimum durant le TPS serait fixée à 2 975€ bruts pour les cadres et 2 135€ bruts pour les non-cadres.
La monétisation du surplus du CET (Compte-Epargne Temps), hors pénibilité, serait possible.
Le mécénat est possible pendant la période d'activité.
Une clause de sauvegarde en cas de nouvelle réforme des retraites sera intégrée.
(*) Pour 2025 : les mois de TPS seront proratisés
(**) pas de surcote possible

Au-delà du TPS…

La CFDT a fait des propositions pour un TPA accessible 7 ans avant la date d'ouverture des droits à la retraite, au lieu de 5 ans avant l'âge légal comme le propose l'entreprise.

La CFDT souhaitait la possibilité de transformer l'indemnité retraite partiellement ou complètement en CET (suivant la volonté du salarié).

Concernant la mobilité interne :

La CFDT a demandé une revalorisation des primes notamment pour les reconversions.

La CFDT a réclamé des primes pour des mobilités intra-filiale.

La CFDT a insisté pour que soit bien précisé que les mobilités soient basées sur un véritable volontariat et que l'accord du 5 mars 2010 s'applique toujours.

La CFDT demande qu'un droit au retour soit possible dans les 12 mois.

La position de l'entreprise :

La direction a identifié 3 situations possibles pour chaque métier :
- En décroissance,
- À l'équilibre,
- En tension (émergent).

En cas de reconversion professionnelle ou de mobilité en filiale, l'entreprise proposerait des primes allant de 5 000 € à 15 000 € selon les situations.

L'entreprise veut inscrire une durée minimum de maintien sur le poste de 3 ans pour les nouveaux recrutés externes et un repère de 3 ans pour les mobilités internes.

Le petit + :

Il serait enfin communiqué les conditions d'accompagnement à la mobilité avant acceptation avec un préavis de 1 à 3 mois en moyenne, sans jamais excéder 6 mois.
Une cible envisagée de 550 mobilités volontaires pour 2025 qui pourrait être révisée à la hausse ou à la baisse.

La CFDT fait de nombreuses propositions dans cette négociation, avec un groupe de travail national avec des militants CFDT experts dans le domaine RH et dans les différents métiers que ce soit au sein d'Orange SA ou au sein des filiales.
D'autres revendications CFDT sont encore dans l'attente de réponse de la part de l'entreprise.
La date prévisionnelle de fin de négociation est courant janvier 2025, d'ici là aucune de ces dispositions n'est validée.

Pour rappel, un accord ne peut s'appliquer que si au moins 2 syndicats représentatifs chez Orange signent cet accord.
Des dispositifs de départ « OUI » mais pas au détriment de la charge de travail.

La CFDT sera vigilante sur les prochaines séances de négociations concernant le recrutement et les garanties pour le personnel qui restera dans l'entreprise.

De nouvelles propositions sur la table…
Documents
De nouvelles propositions sur la table…